

간호대학생의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입

이종율
진주보건대학교 간호학부

A Study on Nurse Image, Professional Self-concept and Organizational Commitment of Nursing Students

Jong-Yul Lee

Department of Nursing, Jinju Health College

요약 본 연구는 간호대학생의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입의 정도를 알아보고, 이들 변수들 간의 관계를 규명하기 위해 시도되었다. 연구방법은 J시의 간호대학생 238명을 대상으로 한 서술적 조사연구로, 자료수집은 2016년 9월 7일에서 9월 10일 사이에 실시되었다. 자료분석은 평균, 표준 편차, t-검정, ANOVA, Scheffé's test, Pearson 상관 계수, 단계적 다중 회귀 분석을 WIN SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구결과를 살펴보면 간호대학생들은 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입에 대해 5점 만점에 각각 4.01점, 3.40점 및 3.77점으로 평균값이 나타났다. 간호대학생의 간호사이미지는 전문직 자아개념, 조직몰입과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였다. 또한 전문직 자아개념은 조직몰입과의 관계에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 그리고 단계적 다중회귀분석 결과 본 연구의 측정변인인 간호사이미지와 전문직 자아개념은 간호대학생의 조직몰입에 대해 56.3%의 설명력을 보였다. 조직몰입에 영향을 미치는 상대적 영향력은 간호사이미지, 전문직 자아개념 순으로 나타났으며, 이 중에서 간호사이미지가 대상자의 조직몰입에 가장 큰 예측변인임이 확인되었다.

Abstract This study examined the degree of nurses' image, professional self-concept, and organizational commitment of nursing students to clarify the relationship among these variables. A descriptive research design was used. The participants were 238 nursing students in J city who were surveyed between September 7 and 10, 2016. The data were analyzed using the SPSS WIN 21.0 program, which determined the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffé's test, Pearson correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. The nurses' image, professional self-concept, and organizational commitment of nursing students showed an average of 4.01, 3.40, and 3.77 points, respectively, based on a five-point scale. There was a statistically significant positive correlation between the nurses' image, professional self-concept and organizational commitment. In addition, there was a positive correlation between the professional self-concept and organizational commitment for nursing students. Two factors explained 56.3% of the organizational commitment of the nursing students. The relative influence affecting the organizational commitment Nurse image, and professional self-concept were found. The nurse image was confirmed to be the largest predictor of organizational commitment.

Keywords : Nurse Image, Nursing Students, Organizational Commitment, Professional Self-Concept

본 논문은 2016학년도 진주보건대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

*Corresponding Author : Jong-Yul. Lee(Jinju Health College)

Tel : +82-55-740-1811 email : ksgigold@naver.com

Received November 28, 2016

Revised (1st January 10, 2017, 2nd February 6, 2017)

Accepted March 10, 2017

Published March 31, 2017

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의료 환경은 다변화하는 인구고령화로써의 급속적인 전진, 환자대상자 및 보호자들의 인권의식 강화, 사회제도의 변화 및 차별화된 의료서비스를 제공하기 위해 많은 노력을 기울이며 여러 가지 경영전략을 모색하고 있다. 특히 의료기관 내에서 간호조직은 병원 내 인적자원의 약 50% 비율을 차지하는 최대 규모의 조직으로 하루 24시간 환자들과 대면하는 중요한 역할을 수행하므로, 이들의 질적 향상은 의료기관의 생산성향상과 고객만족도로 이어지는 매우 중요한 위치를 차지하고 있다[1]. 하지만 이러한 중요한 전문직으로서의 간호직은 아직도 진료의 보조행위를 수행하는 백의의 천사 등의 정형화된 이미지로 알려져 있다[2]. 하지만 간호사들의 이미지는 간호사에 대한 대중들의 부정적인 이미지나 의사직과의 경쟁에 의해 형성되기 보다는 간호전문직 사회화 과정에 의해서 더욱 많은 은 영향을 받는다고 알려져 있다. 따라서 외부의 영향보다는 간호사 자신 스스로에 대한 평가 그리고 스스로 정립한 전문직 자아개념을 갖고 있는가가 매우 중요한 이유이다[2].

전문직 자아개념은 전문직 직업인으로서의 자신에 대한 정신적 지각으로, 특히 전문직으로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해이다[3]. 전문직 자아개념이 높은 간호사는 높은 자존감, 자신감 뿐만 아니라 스스로에 대한 자아개념도 향상되어 간호전문직 발전에 기여하게 된다고 하여, 전문직 역할수행에 간호전문직 자아개념이 중요한 요소임을 알 수 있다[4]. 공식적인 학교교육과 지속적인 직업생활을 통해 전문직 자아개념이 형성될 수 있는데[4], Kelly[5]에 의하면 간호전문직 자아개념의 발달은 간호교육, 실무 또는 연구와 관련된 상호작용에서 일어나는 자아전환의 과정으로 전문직 지식, 가치 그리고 기술에 대한 자아평가를 통해 구축된다고 하였다. 미래의 간호사가 되기 위해 준비 중인 간호학생들에게 간호전문직 자아개념은 매우 의미가 있으며, 따라서 예비간호사인 간호학생들의 전문직 자아개념의 정도를 파악하고, 간호학생들에게 긍정적인 전문직 자아개념과 올바른 간호사상을 심어주어야 할 필요가 있다[6]. 전문직 자아개념은 공식적 학교교육을 통해서 발달된다는 연구결과[7]에서 보여지듯이 미래에 간호를 이어가기 위하여 준비를 하는 시기인 간호학생 시기에 긍정적인 간호전문

직 자아개념을 확립한다면 학교 졸업 후 간호사가 되어 임상현장으로 나아갈 때 긍정적이고 적극적인 간호를 수행할 수 있다고 생각된다[8].

하지만 이러한 주요한 전문직종임에도 불구하고, 교육현장과 임상현장에서의 괴리에서 나타나는 어려움, 긍정적인 자아이미지와 전문직으로서의 자아개념이 간호학생시기부터 긍정적으로 형성되지 않은 경우에는 졸업 이후 간호직 근무 시 초기사직으로 이어져, 의료기관의 경쟁력은 보장될 수 없게 되었다. 따라서 간호사가 전문직 업무수행을 위해서는 오랜 기간의 교육과 훈련이 필요하므로, 경력있는 간호사들의 보유율을 높이고, 높은 수준의 전문성을 확보하는 것이 매우 중요하다고 강조하였다[9].

이러한 간호인적자원관리 뿐만 아니라 조직의 유효성과 역동성을 측정하는 중요한 변수로서 조직몰입의 중요성이 대두되고 있다[10]. 조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 자신을 동일시하고 일체감을 가지고 애착심을 나타내는 것으로서, 조직이 추구하는 가치에 대한 강한 신뢰와 수용을 나타내고, 조직을 위한 노력과 함께, 조직구성원으로서 남아있으려는 의지를 말한다[11]. 특히 대학생은 미래의 전문직업인으로서 성장발달하기 위한 전 단계로서 대학재학시절 본인의 소속학과 뿐만 아니라 졸업 후의 나아가는 전문직종에서 갖추어야 되는 필수적인 덕목, 가치와 목표들을 내면화하고 동일시하는 애착정도에 따라 향후 전문직업인으로서의 자세와 직업관 등에 많은 영향을 주게 된다. 또한 간호대학생의 경우 예비간호사로서 이론학습, 교내실습과 임상실습을 통해 다양한 간호상황을 직간접 체험함으로써 간호사의 기본역할과 기술을 학습하고, 적절한 간호수행능력을 배양할 수 있도록 일련의 과정을 거치게 된다[12]. 따라서 대학교 재학시절 본인의 소속 학과에 대한 몰입의 정도는 졸업 이후의 소속 조직인 간호 및 보건의료조직에 대한 몰입으로 자연스럽게 연계되므로 매우 중요하다. 일부 대학생들을 대상으로 실시된 연구들[13, 14, 15, 16] 역시 소속 학과에 대한 조직몰입정도를 파악하고, 이의 영향요인을 탐색하여 적극적인 교육책 마련에 나서고 있다.

이러한 연구동향을 살펴본 바 간호대학생들의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입과의 관계에 주목해야 할 필요가 있다. 이와 관련한 선행연구들을 살펴보면 임상간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 자율성, 자아존중감의 관련성 연구[17], 간호사를 대상으로 시행한

연구에서 강윤숙 등[18]은 자존감이 높을수록 조직몰입이 높아진다고 보고하였다. 그리고 대학생들의 조직몰입 관련연구를 살펴보면 학과만족이 조직몰입에 영향을 주며[14, 16], 공유가치에 대한 인식 역시 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 보고하였다[15]. 아울러 보건계열학과 소속의 대학생인 경우에는 학과만족도 뿐만 아니라 자존감, 조직동일시 등이 소속학과에 대한 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 보고하였는데[16] 간호계열 역시 보건계열과 유사한 학과특성을 지니므로 유의하게 분석해야 할 것이다. 또한 병원간호사를 대상으로 조직몰입의 관련변인에 대한 분석 연구[19]에서 조직몰입의 주요 관련 요인으로 자신에 대한 긍정적인 자존감을 제시한 바 있고, 임상간호사를 대상으로 실시된 연구[20]과 보힘간호사를 대상으로 실시한 연구[21]에서는 전문직 자아개념과 조직몰입이 매우 유의한 상관관계가 있으며, 조직몰입에 직접적 영향을 주는 것으로 나타났다

이와 같이 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입은 서로 긍정적인 관련성을 가질 것으로 예측되지만 선행 연구들은 각 개념들 간의 단순 상관관계 연구가 대부분이었으며[17, 18, 20, 21], 대학생을 대상으로 실시한 연구는 체육대학생, 대학학군단 소속 대학생 및 보건계열학과 소속(보건행정과, 사회복지과, 응급구조과, 의료공학과, 방사선과) 재학생을 대상으로 소속학과에 대한 조직몰입 관련연구[16]가 있지만, 간호대학생을 대상으로 관련 변수에 대한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 하지만 간호학생들의 경우 이론과 실습의 병행을 통해 간호직에 필수적인 지식, 기술 및 태도 등은 성숙된 내면화 과정을 거쳐 본인 소속학과에 대한 동일시, 애착 그리고 소속욕구로 이어진다. 이렇게 학부시절 긍정적으로 형성된 조직에 대한 일치도와 충성도는 졸업 이후 본인 소속의 간호조직이나 보건의료기관으로의 자연스럽게 이어지는 점을 감안할 때 현재 간호대학생 본인이 소속되어 있는 간호학과 조직에 대한 몰입정도를 파악하고 이에 영향하는 요인을 탐색하는 것이 매우 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 간호대학생들의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입의 관련성을 탐색하고 분석하기 위함이다. 특히 조직몰입에 영향하는 관련인자를 파악하며, 학부재학 시절 적절한 중재를 위한 교육, 훈련 및 관리프로그램 개발과 추후 졸업 이후 시점의 임상현장에서의 효과적인 간호인적자원관리를 위한 기초 자료를 제공하기 위해 본 연구를 시도하였다.

1.2 연구목적

본 연구는 일 지역 간호대학생의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입의 정도와 관련성을 파악하기 위해 자가보고식 설문지를 이용한 횡단적 조사연구이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- (1) 대상자의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입을 파악한다.
- (2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입의 차이를 파악한다.
- (3) 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.
- (4) 조직몰입에 영향을 주는 관련인자를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호대학생의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입의 관련성을 파악하고 이들 변수의 관계를 파악하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 J시에 소재한 1개 4년제 간호학과에 재학 중인 학생들로 한 학기 이상의 임상실습을 경험한 학생을 대상으로 자발적으로 연구 참여에 동의한 238명을 편의 추출하였다. 본 연구의 표본크기는 G*power 3.10 program을 이용하여 유의수준(α) 0.05, 검정력(1- β) 0.80, 효과의 크기(f^2)를 0.05로 두어 산출한 결과 본 연구의 목적에 부합하는 적정 표본크기는 197명이 산출되어 최소 표본수를 충분히 충족하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 이용하였으며, 설문지의 구성은 일반적 특성 7문항, 간호사이미지 29문항, 전문직 자아개념 30문항, 조직몰입 15문항으로 총 81문항으로 구성되어 있다.

2.3.1 간호사이미지

간호사 자신 혹은 다른 사람들이 간호사에 대해서 갖는 신념, 생각, 느낌으로[1], 본 연구에서는 이향련 등[22]이 개발하고 장숙현[23]이 수정보완한 간호사이미지

측정도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 구성되었으며, 4개의 영역으로 나뉘어졌다. 즉 ‘자질’ 9문항, ‘역할’ 7문항, ‘사회참여’ 7문항, ‘대인관계’ 6문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 점수를 부여하였다. 점수가 높을수록 간호사 이미지가 긍정적임을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었다.

2.3.2 전문직 자아개념

전문직 직업인으로서의 자신에 대한 정신적 지각으로, 특히 전문직으로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해이며[3], 본 연구에서는 Arthur[4]가 개발하고, 노춘희와 송경애[24]가 번역하여 연구에 사용한 간호전문직 자아개념 측정도구(Professional Self-Concept of Nurse Instrument : PSCNI)를 간호학생을 대상으로 송

희란[8]이 수정보완하여 사용한 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 4개의 하위영역으로 나뉘어 있는데, 즉 ‘전문직 실무’ 13문항, ‘만족감’ 9문항, ‘윤리영역’ 2문항, ‘자개개발 및 리더십’ 6문항으로 4개 영역 총 30문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 점수를 부여하였다. 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.3.3 조직몰입

본인이 소속되어 있는 조직의 목표와 가치추구에 대한 강한 긍정적 믿음에 기초하여 그 조직의 구성원으로 남아 있으려 하는 의지를 의미하는 것으로[새25], 본 연구에서는 Mowday 등[25]이 개발한 조직몰입 측정도구를 박지원[26]이 수정하고, 보건계열학과 대학생을 대상

Table 1. General characteristics of subjects

(N=238)

Characteristics	Categories	Frequency	Percentage	Mean±SD
Sex	Male	22	9.2	
	Female	216	90.8	
Age(yrs)	19~20	80	33.6	21.93±2.95
	21~22	105	44.1	
	More than 23	53	22.3	
Religious	Catholic	16	6.7	
	Christian	37	15.5	
	Buddhist	58	24.4	
	None	125	53.4	
Economic status	Upper	2	0.8	
	Upper-Moderate	96	40.3	
	Moderate-Low	125	52.5	
	Low	15	6.3	
Satisfaction with nursing as a major	Satisfied	141	59.2	
	Moderate	92	38.7	
	Dissatisfied	5	2.1	
Satisfaction in clinical practice	Satisfied	130	54.6	
	Moderate	95	39.9	
	Dissatisfied	13	5.5	
Choosing a career after graduation	Clinical Nr.	143	60.1	
	Nsg administrator	7	2.9	
	Industrial Nr.	8	3.4	
	Specialized Nr.	29	12.2	
	School Nurse	4	1.7	
	Professor	2	0.8	
	Health center Nr.	25	10.5	
	Public servant	14	5.9	
Etc.	6	2.5		
Total		238	100.0	

Table 2. Nurse Image, Professional Self-Concept and Organizational Commitment of nursing students (N=238)

Categories	Sub-items	Mean±SD	Actual range
Nurse Image	Qualification	4.04±0.71	1.77-5.00
	Role	3.99±0.75	2.00-5.00
	Social participation	4.00±0.78	1.74-5.00
	Personal relation	4.00±0.64	2.33-5.00
	Total	4.01±0.72	1.96-5.00
Professional Self-Concept	Professional work	3.38±0.57	1.79-5.00
	Satisfaction	3.10±0.62	2.00-5.00
	Ethics domain	3.97±0.72	1.85-5.00
	Self-development and leadership	3.14±0.64	1.73-5.00
	Total	3.40±0.63	1.84-5.00
Organizational Commitment	Identification	3.79±0.54	1.88-5.00
	Attachment	3.72±0.70	2.00-5.00
	Continuance	3.80±0.64	1.75-5.00
	Total	3.77±0.62	1.87-5.00

으로 최영진{16}이 보완한 도구로서, 내용타당도 검증 을 위해 간호전문가집단(간호학 교수 3인, 간호실무전문가 3인)의 자문을 받아 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 구성하였다. 본 도구는 3개의 하위영역으로 나뉘어 있는데, ‘동일시’ 6문항, ‘애착’ 6문항, ‘소속욕구’ 3문항으로 3개 영역 총 15문항으로 구성되었다. 5점 Likert척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 점수를 부여하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.4 자료수집방법

자료 수집은 J시에 소재한 1개 4년제 간호학과에 재학 중인 학생들을 대상으로 2016년 9월 7일부터 9월 10일까지로 자가 보고식 설문지를 사용하였다. 본 연구자가 해당대학 학과사무실을 방문하여, 연구목적과 취지를 충분히 설명하고 동의를 얻은 후 해당대학의 도움을 받아 해당학생을 대상으로 연구목적과 질문지 작성법을 설명한 후 응답하기를 원하지 않는 경우 참여하지 않아도 되며, 조사내용은 연구목적으로만 사용됨을 설명하였다. 익명성 보장 및 연구참여자로써의 권리에 대해 적절한 예시를 통해 충분한 설명을 하였으며, 설문지 작성 중 언제든지 연구참여를 중단할 수 있음을 설명하였다. 연구 참여 서면동의서를 받은 후 서면동의서를 작성한 학생들에 한해 자가보고식 설문지를 배부하여 진행하였으며, 응답한 설문지는 수거함에 자율적으로 넣고 나가도록 하였다. 설문지는 총 252부를 배부하여 100% 회수하였으나, 이들 중 응답이 불충분하여 분석에 적절치 않은 설문

지 14부를 제외한 238부를 자료 분석에 이용하였다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 Program을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균으로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입도는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Sheffe's test를 실시하였다.
- 3) 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입도의 상관관계 비교는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 조직몰입에 영향을 주는 관련인자는 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 Table 1과 같다. 연구대상자 총 238명 중 216명이 여학생으로서 90.8%를 차지하였고, 평균연령은 21.93±2.95세였으며, 21~22세가 전체 중 105명(44.1%)으로 가장 많았다. 종교를 보면 무교가 124명(52.1%)로 가장 많았으며, 그 다음은 불교가 58명(24.4%)으로 나타났다. 경제 상태는 중하 125명(52.5%)으로 가장 많았으며, 전공에 대한 만족

Table 3. Differences in Nurse Image, Professional Self-Concept and Organizational Commitment by general characteristics of subjects (N=238)

Characteristics	Categories	Nurse Image			Professional Self-Concept			Organizational Commitment					
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p			
Sex	Male ^a	4.13±0.72	.964	.327	3.32±0.50	4.936	.027	3.84±0.82	.370	.544			
	Female ^b	4.00±0.54			3.13±0.38			(a>b)			3.77±0.53		
Age(yrs)	19~20	4.12±0.53	2.444	.089	3.14±0.35	2.915	.114	3.80±0.55	.175	.840			
	21~22	3.98±0.52			3.10±0.34			3.75±0.50					
	More than 23	4.01±0.56			3.24±0.53			3.76±0.70					
Religion	Catholic	3.86±0.60	1.389	.247	3.00±0.37	2.380	.070	3.61±0.68	1.714	.165			
	Christian	3.91±0.58			3.73±0.31			3.69±0.52					
	Buddhist	4.12±0.54			3.19±0.35			3.90±0.53					
	None	4.02±0.55			3.20±0.44			3.76±0.57					
Economic status	Upper	4.06±0.92	.137	.938	2.98±0.35	.134	.940	3.86±0.18	.378	.769			
	Upper -Moderate	4.03±0.53			3.14±0.35			3.81±0.53					
	Moderate -Low	3.99±0.56			3.15±0.43			3.73±0.58					
	Low	4.08±0.68			3.14±0.42			3.83±0.68					
Satisfaction with nursing as a major	Satisfied ^a	4.17±0.52	15.777	.000*	3.26±0.3	17.528	.000*	3.93±0.55	16.673	.000*			
	Moderate ^b	3.77±0.55			(a>b)			2.97±0.34			(a>b)	3.52±0.49	(a>b)
	Dissatisfied ^c	3.95±0.19			2.92±0.35			3.80±0.60					
Satisfaction in clinical practice	Satisfied ^a	4.17±0.50	8.469	.000*	3.25±0.39	11.177	.000*	3.95±0.51	17.026	.000*			
	Moderate ^b	3.84±0.55			(a>b,c)			3.03±0.37			(a>b,c)	3.59±0.54	(a>b,c)
	Dissatisfied ^c	3.68±0.69			2.94±0.31			3.32±0.52					
Choosing a career after graduation	Clinical Nr.	4.08±0.520	1.425	.175	3.16±0.42	1.756	.141	3.85±0.53	1.426	.180			
	Nsg administrator	3.64±0.63			3.15±0.32			3.48±0.68					
	Industrial Nr.	3.84±0.62			3.10±0.21			3.42±0.60					
	Specialized Nr.	4.06±0.51			3.29±0.39			3.82±0.59					
	School Nurse	4.00±0.41			2.98±0.27			3.85±0.31					
	Professor	3.58±1.26			3.08±0.49			3.46±0.09					
	Health center Nr.	3.89±0.61			3.03±0.34			4.63±0.56					
	Public servant	4.07±0.53			3.14±0.37			3.72±0.55					
Etc.	3.36±0.72	2.78±0.40	3.20±0.73										

* Scheffe's test , p<0.05

도는 만족이 141명(59.2%)으로 가장 많았고, 보통이 92명(38.7%)의 순으로 나타났다. 실습만족도는 만족이 130명(54.6%)으로 가장 많았고, 보통이 95명(39.9%)의 순으로 나타났으며, 졸업 후 진로선택에서는 임상간호사 143명(60.1%), 전문간호사 29명(12.2%), 보건소간호사 25명(10.5%)의 순으로 나타났다.

3.2 연구대상자의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입도

대상자의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입도는 Table 3과 같다. 간호사이미지는 5점 만점에 전체평균 4.01점으로 '상' 수준으로 나타났고, 하위영역 평균은 '사회참여'와 '대인관계'에서 각각 4.00점으로 나타났다. 전문직 자아개념은 5점 만점에 전체평균 3.40점으로 '중상'의 수준으로 나타났으며, 하위영역 평균은

'윤리영역'이 3.97점으로 가장 높게 나타났고, '전문직 실무' 3.38점, '자기개발 및 리더십' 3.14점 등의 순으로 나타났다. 조직몰입은 5점 만점에 전체평균 3.77점으로 '중상'수준으로 나타났으며, 하위영역 평균은 '소속욕구'가 3.80점으로 가장 높았고, '동일시', '애착' 등의 순으로 나타났다.

3.3 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입도

일반적 특성에 따른 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입도 차이를 비교분석한 결과는 Table 2와 같다. 간호사이미지는 전공만족도(p<.01), 실습만족도(p<.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe's test로 사후 검정한 결과를 살펴보면, 전공만족도는 만족이 보통과 불만족보다 그리고 실습만족도에서는 만족이 보통

Table 4. Relationships among Nurse Image, Professional Self-Concept and Organizational Commitment

	Nurse Image	Professional Self-Concept	Organizational Commitment
Nurse Image	1		
Professional Self-Concept	.568(<.01)	1	
Organizational Commitment	.711(<.01)	.608(<.01)	1

Table 5. Factors influencing Organizational Commitment

Predictors	B	SE	β	t	p	Adj R ²	F	p	Dubin-watson	VIF
	.253	.208		1.216	.225	.563	153.772	.000	1.814	
Nurse Image	.543	.053	.540	10.345	.000					1.321
Professional Self-Concept	.425	.074	.302	5.784	.000					1.325

Adj R²=Adjusted R Square, VIF=Variance Inflation Factor, p<.01

과 불만족보다 간호사이미지 점수가 높았다. 전문직 자아개념은 성별(p<.01), 전공만족도(p<.01), 실습만족도(p<.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe's test로 사후 검정한 결과를 살펴보면, 성별에서는 남성이 여성보다, 전공만족도는 만족이 보통과 불만족보다 그리고 실습만족도에서는 만족이 보통과 불만족보다 전문직 자아개념 점수가 높았다. 조직몰입에 있어서는 전공만족도(p<.01), 실습만족도(p<.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe's test로 사후 검정한 결과를 살펴보면, 전공만족도는 만족이 보통과 불만족보다 그리고 실습만족도에서는 만족이 보통과 불만족보다 조직몰입 점수가 높았다.

3.4 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입도 간의 관계

대상자의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입 간의 상관관계 비교는 Table 4와 같다. 간호사이미지는 전문직 자아개념(r=.568, p<.01), 조직몰입(r=.711, p<.01)과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 전문직 자아개념과 조직몰입(r=.608, p<.01)도 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였다.

3.5 조직몰입에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 조직몰입의 주요예측요인을 파악하기 위하여 연속변수로 측정된 간호사이미지, 전문직 자아개념을 투입하고, 일반적 특성 중 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 나타난 전공만족, 임상실습만족정도는 비연속변수로서 더미변수 처리하였다. 조직몰입을 종속변수처

리하고, 이에 영향을 주는 요인들을 독립변수처리하여 투입한 후 후진제거하는 방법으로 단계적 다중회귀분석한 결과는 Table 5와 같다. 회귀모형 적합도 F값은 153.772로 통계적으로 유의하게 나타났으며(p<.01), Durbin-Watson 통계량이 1.814로 자기 상관성에 문제가 없었고, 부산팽창지수(VIF)도 1.321에서 1.325로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 측정변인들의 조직몰입에 대한 설명력은 56.3%로 나타났으며, 구체적인 변인을 살펴보면 간호사이미지, 전문직 자아개념이 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상대적 영향력은 간호사이미지(β =.540, p<.01), 전문직 자아개념(β =.302, p<.01) 순으로, 이 중에서 간호사이미지가 대상자의 조직몰입에 가장 큰 예측변인임이 확인되었다.

4. 논의

본 연구는 간호대학생의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입 간의 관련성을 파악하고, 조직몰입에 영향을 주는 요인을 파악하고자 시도되었다.

본 연구에서 간호대학생의 간호사이미지는 5점 만점에 전체평균 4.01점으로 나타났는데, 간호대학생을 연구한 이정애[6]의 연구결과인 3.63점과 이시라[27]의 연구결과 3.75점보다는 높게 나타났다. 이는 선행연구들에 비해 본 연구가 시기적으로 뒤에 이루어졌으며, 사회전반적인 분위기 형성에서 간호직이 전문직으로서의 자리매김을 해가고 있고, 이에 대하여 간호대학생들이 긍정

적인 이미지를 구축해가는 결과로 보여 진다.

전문직 자아개념은 5점 만점에 전체평균 3.40점으로 간호학생을 대상으로 동일한 도구를 사용한 지은미[28]의 연구 2.73점보다는 높고, 성미혜[29]의 연구 3.40점과는 유사하였으나, 이정애[6]의 3.68점과 김남희와 김경원[30]의 3.56점보다는 낮게 나타났다. 한편 호주간호사를 대상으로 실시한 도구 개발자인 Arthur[4]의 연구결과 3.41과 매우 유사한 결과를 보여주는 것으로서, 간호학생들을 대상으로 재학시절부터 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 프로그램을 체계적으로 개발하고 능동적으로 적용시키는 것의 중요성을 인식할 수 있었다. 왜냐하면 이를 통해 간호의 전문적 특성을 깊이 이해하고, 이에 대한 전문직으로서의 인식을 제고해야 할 필요성이 있기 때문이다.

조직몰입도는 5점 만점에 3.72점으로 ‘중상’수준으로 나타났는데 신선영[20]의 연구결과 2.97과, 강경화 등[32]의 연구 3.21점 및 간호사를 대상으로 실시한 박진옥[32]의 연구결과 3.10보다는 높게 나타났다. 또한 유사한 보건계열학과 학생을 대상으로 진행한 연구결과 응급구조과 학생 3.69점과 방사선과 학생 3.30 및 의료공학과 3.17점보다 점수가 높아 상대적으로 타 학과 재학생에 비해 조직몰입도가 높은 것으로 분석되었다[16]. 세부항목에서는 소속욕구가 가장 높고, 동일시, 애착 등의 순으로 나타났는데, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 강경화 등[31]의 연구에서 소속욕구가 가장 높은 것과 유사하였지만, 애착이 가장 높은 하위영역으로 보고한 신선영[20]의 연구결과와는 차이를 보였다. 조직몰입은 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍정적 평가, 같은 조직이 지향하는 가치와의 일치성을 추구하는 차원의 변수를 의미하며[33], 이의 하위영역으로는 동일시는 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생 의사이고, 소속욕구는 조직의 구성원으로 남고자 하는 욕구를 말하며, 애착은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰를 말한다[33]. 임상간호사에 비해 간호대학생의 조직몰입의 하위영역들 중 소속욕구와 동일시 점수가 높게 나타나는 것은 임상간호사와 다른 간호학생의 신분적인 특성에 기인한 것으로 사료된다. 즉 임상간호사의 경우 병원의 구성원으로서 장기간 구성원으로 남기를 희망하는 소속욕구와 함께 조직구성원으로서 조직이 지향하는 목표와 가치에 대한 신뢰에 기반하는 애착과 관련된 개념이 더 높게 인식되고 있다. 하지만 이론과 임상실습을 통해 간호

사로서의 전문직업관을 형성해가는 간호학생의 경우 본인 소속의 간호학과 조직에 대한 만족도 향상과 지속적인 구성원으로 남길 희망하는 소속욕구가 강할 뿐만 아니라 학과에 소속되어 자아실현을 통한 예비간호사로서의 성장과 발전이 곧 학생 개개인의 성장과 발전과 부합된다고 인식하는 동일시 점수가 높은 결과라고 생각된다. 따라서 간호사가 되기 위한 필수 교육과정인 간호이론 및 임상실습을 통하여 간호학생의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 요인들을 더욱 더 탐색분석할 필요가 있으며, 이는 졸업 이후의 간호사가 되었을 때의 조직몰입 정도에 유의한 연관성을 가질 것으로 사료된다. .

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호사이미지를 살펴보면 전공만족도가 만족이라고 응답한 학생이 보통이라고 응답한 학생에 비해, 그리고 실습만족도가 만족이라고 응답한 학생들이 보통, 불만족이라고 응답한 학생들에 비하여 간호사이미지가 통계적으로 유의하게 긍정적으로 높게 나타났다. 이는 간호학에 대한 전반적인 만족도와 긍정적인 이미지 형성 간에는 관련성이 있으며, 이는 간호전문직 발전과 생산성 향상에도 지대한 영향이 미친다고 제시한 내용[4]을 지지하는 것으로서, 이정애[6]의 연구결과 역시 본 연구결과와 동일하였다. 또한 여학생에 비해 남학생들의 전문직 자아개념이 유의하게 높게 나타났는데, 이는 간호대학생을 대상으로 실시한 조보라 등[33]의 연구에서 여학생에 비해 남학생이 긍정적인 자기정체성을 가지는 것과 유사하였다. 남학생의 경우 청년실업률의 상승, 직종 간의 성비의 전환 등의 사회적 분위기가 성숙되고, 사회적으로 남자간호사들의 입지가 점점 강화되는 것에 따른 영향으로 간호전문직에 대한 자아개념이 증진된 것으로 이해된다. 그리고 전공에 대해 만족하는 학생이 보통인 학생에 비해, 실습만족도가 높은 학생이 보통이나 불만족인 학생에 비해 전문직 자아개념이 높게 나타났는데, 이는 간호에 대한 만족 정도에 따라 자존감이 높다고 보고한 김순희 등[34]과 오선영과 박선남[1]의 연구와 유사한 결과를 보였다. 그리고 성미혜[17]의 연구에서 간호학에 대한 만족, 간호학 선택 동기에 따라 간호대학생의 전문직 자아개념이 통계적으로 유의하게 차이를 나타낸 결과도 본 연구를 지지하였다. 또한 간호학생들을 대상으로 실시한 지은미[28]의 연구에서 간호학생의 자아정체성을 매우 긍정적으로 보고하고 있다. 그 이유는 졸업시점에 전공과 무관한 직종으로의 사회진출 모색, 전공활용의 어려움 등의 어려

움을 호소하는 타 전공대상자들에 비해 차별되는 장점이 있기 때문에 사료된다. 또한 일반적 특성의 요소 중 전공만족도에 만족이라고 응답한 학생이 보통이나 불만족 학생에 비해 조직몰입점수가 유의하게 높았는데, 이는 일부 학과 대학생을 대상으로 실시한 연구 결과[14, 16]와 동일하였다. 또한 실습만족도가 만족이라고 응답한 간호대학생들이 해당 항목에 대하여 보통 또는 불만족이라고 응답한 학생들에 비하여 통계적으로 유의하게 조직몰입 정도가 높게 나타났다. 조직몰입은 본인이 소속된 조직의 목표와 가치추구에 대한 긍정적 믿음에 기초하는데[25], 현 조직에 계속 남아 있고, 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 애착심을 가지는 것으로 간호학생의 경우 전공이론과 임상실습을 거치고 졸업하면서 유관직종으로의 취업이 이어지는 간호학의 학문특성 상 이는 밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다.

본 연구에서 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입 간에는 통계적으로 유의한 순 상관관계가 있었다. 간호사이미지와 전문직 자아개념은 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였는데, 이는 간호대학생을 대상으로 실시된 이정애[6]와 이시라[27]의 연구결과와 임상간호사를 대상으로 실시한 성미혜 등[17]등의 연구결과와 유사하였다. 즉 간호학생의 경우 간호학과 재학시절 그들에게 형성된 긍정적인 간호사이미지는 전문직으로서의 자아개념과 정체성을 형성하는데 매우 유효한 자원임을 확인할 수 있었다.

간호사이미지와 조직몰입 간에도 유의한 순 상관관계가 나타났는데, 이는 3차 의료기관의 간호사를 대상으로 실시된 연구[19]에서 간호사들의 자존감이 높을수록 현재 조직에 대한 조직몰입의 증가에 기여한다고 보고하여 본 연구결과를 지지하였고, 이는 류선영[9]의 연구에서 함께 지지되었다. 이를 통해 간호사이미지 제고를 통한 자존감 향상이 조직몰입을 높일 수 있는 방안임을 확인 할 수 있었다. 특히 긍정적인 간호사이미지는 간호대학생들에게 소속 학과에 대한 몰입 그리고 이는 다시 졸업 이후 본인의 소속 조직에 대한 몰입으로 연계될 수 있음을 보여주는 결과이다.

전문직 자아개념과 조직몰입 간에도 통계적으로 유의한 순 상관관계를 나타냈는데, 보형심사간호사를 대상으로 실시된 김정영[21]의 연구결과와 유사하였으며, 이는 프리셉터와 일반간호사를 대상으로 실시한 신선영[20]의 연구결과 역시 본 연구결과를 지지하였다. 이는 제대

로 형성된 전문직에 대한 자아개념은 소속된 조직에 대한 애착과 동일시로 이어져 조직몰입을 상승시킨다는 것을 보여준다. 이러한 전문직 자아개념 역시 단기간에 완성되는 것이 아니라, 간호학생들이 학부 재학시절부터 이어지는 교과과정 및 비교과정을 통해 서서히 성숙되어지는 특징을 가진다[6].

간호대학생의 조직몰입에 영향을 미치는 관련인자를 분석한 결과 간호사이미지, 전문직 자아개념 모두 영향을 미치는 것으로 나타났고, 그 중 간호사이미지가 가장 높은 설명력을 나타내었다. 이는 간호사를 대상으로 자존감이 높고, 이미지가 긍정적일수록 조직몰입이 높다고 보고한 연구[9, 19] 및 대학생을 대상으로 학과에 대한 만족도가 자존감으로 이어지고 이는 소속 학과몰입 정도에 영향을 주는 것으로 보고한 연구결과[14, 16]와 매우 유사한 결과이다. 즉 간호대학생이 간호사에 대한 긍정적인 이미지를 형성하는 것은 자존감형성과 함께 소속 전문직에 대한 긍정적인 자아개념으로 확장되어 소속 조직에 대한 조직몰입 정도가 상승하는 중대한 요인임을 확인할 수 있었다.

이론교육과 실습교육을 병행을 통한 간호학의 교육과정 특성상 교내외의 다양한 활동과 역할 확장을 통한 간호직에 대한 이미지를 긍정적으로 형성하는 것이 매우 중요하다. 특히 각종 봉사활동 및 해외의료봉사 등은 전문능력의 기부를 통한 매우 유용한 활동으로서 간호학생의 재학기간 동안 매우 권장할 만한 활동이다. 아울러 이런 활동을 매개로 하여 전문직 자아개념의 상승도 도모해볼 수 있을 것이다. 또한 전문직 자아개념이 조직몰입 정도에 주요한 영향요인으로 나타났는데, 이는 간호사를 대상으로 실시한 선행연구의 결과[20, 21, 29]와 유사하였다. 즉 전문직 자아개념과 직무만족에 대한 만족도를 높여줌으로써 현재 소속되어있는 조직에 대한 몰입정도를 상승시키는 것으로 보고하였는데, 이러한 영향요인들에 대하여 임상현장과 간호교육기관에서의 다각화된 교육이 필요함을 재확인할 수 있었다. 특히 일부 학과 대학생을 대상으로 한 연구[13]에서는 교수자 및 선후배간의 멘토링을 통한 다양한 교과내외 프로그램 활동들이 구성원의 학과에 대한 조직몰입도를 유의하게 향상시켰다고 보고한 바 있다.

간호직의 ‘전문직 사회화’과정이란 간호학도로서 입문하는 단계에서부터 간호사로서 지녀야 하는 지식, 기술, 태도 등을 모두 포괄하는 개념이며 간호전문직이 가

저야 하는 소양들을 학부시절부터 익혀서 간호현장으로 나아가는 것으로 정의되고 있다[35]. 현재 신규간호사들의 초기사직이 사회적인 문제 특히 의료와 간호의 공백으로 이어져 국민의 건강권을 위협하는 원인으로 이에 대한 개선이 필요하다[36]. 특히 신규간호사들을 위해 투입되는 교육비용과 각종의 행정비용 등의 제 손실까지 이어져 전 국민의 건강수호자로서 충분한 역할수행을 해 주기를 사회일각에서는 요청하고 있다[32]. 본 연구를 통해 나타났듯이 간호사들의 병원조직의 목적과 목표에 대한 긍정적 믿음에 기초한 조직몰입을 자각하는 것이 매우 중요하다 할 것이다. 따라서 현재 간호교육자들의 역할은 어느 시기보다도 중요하며, 간호대학생들의 재학 시절 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인에 대하여 특화된 교육시스템 정비가 시급한 실정이다. 이러한 교육현장의 제도적 정비를 통해 성숙된 간호사들이 임상현장과 사회로 배출될 때 비로소 국민들의 요구에 부합하는 긍정적 역할을 수행할 수 있으리라 생각된다.

본 연구결과를 종합하여 볼 때 간호대학생의 간호사에 대한 긍정적 이미지는 전문직 자아개념과 조직몰입과 매우 유의한 관련성을 갖고 있음을 확인할 수 있었고, 간호대학생의 간호사이미지, 전문직 자아개념을 향상시키는 것이 조직몰입 정도로 이어지는 중요한 영향요인임을 확인할 수 있었다. 아울러 본 연구결과를 통해 살펴본 결과, 조직몰입과 관련된 각 영향요인들에 대한 지속적인 반복연구와 심도있는 분석을 통해 간호교육 현장에서의 능동적인 접목이 필요함을 확인할 수 있었다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호대학생의 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입의 정도를 비교조사하고, 이들 간의 상관관계를 규명함을 물론 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 질적으로 보장된 간호대학생 교육을 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다. 연구대상 및 자료 수집은 경남지역 소재 일개대학에서 임상실습을 경험한 간호대학생 238명의 자료를 분석하였고, 본 연구결과는 다음과 같다.

간호대학생의 간호사이미지와 전문직 자아개념은 중상 수준으로 긍정적이었으며, 간호사이미지는 전문직 자아개념, 조직몰입과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 전문직 자아개념과 조직몰입도 통계적으로 유

의한 순 상관관계를 보였다. 아울러 간호대학생의 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 간호사이미지($\beta = .540$)였으며, 전문직 자아개념($\beta = .302$) 역시 영향을 주는 요인임을 알 수 있었다. 따라서 간호대학생들의 간호사이미지의 긍정적인 향상을 위해 교과과정 뿐만 아니라 비교과과정을 통한 다양한 형태의 관련 프로그램 개발과 시행이 필요하다. 이와 함께 현재 간호학제가 4년제로의 일원화 이후 급속도로 전문직으로서의 입지강화가 이루어지고 있으므로, 전문직 자아개념의 향상 프로그램의 시행이 강화되어야 할 것이다. 이러한 간호사에 대한 긍정적인 이미지 강화를 위해 각종 대중매체 속에서 비춰지는 간호사의 역할 및 각종 봉사활동 등 다양한 대외활동을 통한 간호사의 이미지 제고 전략이 필요할 것으로 사료된다. 간호학생을 지도하고 있는 저자의 경험에 의해서도 학생들의 연합활동, 봉사 및 글로벌 역량개발을 통해 간호전문직으로서의 이미지제고와 전문직 자아개념을 강화한 결과 재학시절의 임상실습뿐만 아니라 졸업 이후의 긍정적인 간호사 역할에도 지대한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 결국 소속된 조직에 대한 몰입정도를 향상시켜 전공 및 직종에 대한 만족과 함께 의료전문인으로서 장기간 근속하여 국민건강에 기여하는 결과를 양산해 낼 것으로 사료된다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 주요변수로 나타내어진 간호사이미지, 전문직 자아개념 및 조직몰입과 관련하여 다양한 지역과 다양한 간호학생에 대한 반복연구가 필요하며, 이런 과정을 통하여 연구결과의 일반화에 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 간호대학생의 조직몰입에 영향을 미치는 간호사이미지, 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있는 능동적인 교육프로그램의 개발과 시행이 필요하다.

셋째, 본 연구결과를 통해 알게 된 주요 관련인자 이외에도 간호대학생의 조직몰입을 향상시키기 위한 관련인자들을 탐색하기 위한 추후연구가 필요하며, 이런 과정을 통해 관련인자들의 통합적 연구가 필요하다.

References

- [1] S. Y. Oh, S. N. Park, The changes of self-esteem and leadership during two years in nursing students. *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, 16(2), pp. 186-193. 2010.

- DOI: <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2010.16.2.186>
- [2] Takase, M, Kershaw, E, Burt, Lorrain., Does Public Image of Nursed Matter? *Journal Prof. Nursing*, 18(4), pp. 196-205. 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1053/jpnu.2002.127014>
 - [3] Geiger, J. W. K, Davit, J. S, Self-Image and job satisfaction in varied setting. *Nursing Management*. 19. pp. 50-58. 1988.
 - [4] Arthur. D, The Development of an instrument for measuring the Professional self-concept of nurses. Master of Education Thesis, University of Newcastle. 1990.
 - [5] Kelly. B, The Professional self-concept of nursing undergraduates and their perception influential force. *Journal of Nursing education*, 31(3), pp. 121-125. 1992.
 - [6] J. A. Lee, A Study on the Image of Nurse and the Professional Self-Concept Perceived by Nursing Students. *Journal Korean Academy Nursing Administration*, 15(2), pp. 325-334. 2004.
 - [7] H. O. Kang, A study on the clinical performance ability, self-concept of professional nursing and satisfaction with clinical practice of nursing students. Unpublished master's thesis, Kyemyung University, Daegu. 2009.
 - [8] H. R. Song, Comparative study of professional self-concept and caring perception in nurses and nursing students, Graduate School of Advanced Practice Nursing, Eulji University. Seoul. 2010.
 - [9] S. Y. Rhy, The effect of flight attendant's job characteristics on organizational commitment and turnover intention : effect of self-esteem management. Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul. 2012.
 - [10] Y. S. Lee, M. S. Jung, Relationship of followership to organizational commitment, Job satisfaction, turnover intention and customer orientation in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 19(2), pp.187-195. 2013.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.187>
 - [11] H. W. Jeong, An Empirical study on the effect of emotional intelligence on organizational effectiveness, Unpublished doctoral dissertation, Pusan National University, Pusan. 2007.
 - [12] M. A. Park, Self-leadership, stress on clinical practice, and stress coping styles in nursing students. Unpublished master's thesis, Kyung Pook National University, Kyung Pook. 2009.
 - [13] J. W. Jeon, J. H. Kwak, An influence of mentoring on the organization commitment of taekwondo major student *Journal of Sport and Leisure Studies*, 38(1), pp. 459-473. 2009.
 - [14] J. H. Choi, S. I. Park, Student satisfaction as the predictor of organizational commitment and gender and grade differences. *Korean Society for Wellness*. 8(4). 2013.
 - [15] W. B. Yang, H. W. Kim., C. G. Kim, B. G. Lee, The effect of ROTC students' through value of sports activity recognize to organizational climate and organizational commitment. *Journal of Korean Society for the Study of Physical Education*, 38(1), pp. 459-473. 2009.
 - [16] Y. J. Choi, How college students satisfaction in school influence self-esteem, organization identification and organization commitment. *Journal of Psychology and Behavior*. 5(1). pp. 1-16. 2013.
 - [17] M. H. Sung, Factors influencing the professional self-concept among nursing students. *Journal of East-West Nursing Research*, 18(1), pp.18-24. 2012.
 - [18] Y. S. Kang, Y. J. Choi, D. L. Park, I. J. Kim, A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), pp. 143-151. 2010.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143>
 - [19] Y. J. Choi, A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul. 2009.
 - [20] S. Y. Shin., Professional self-concept and organizational commitment of preceptors and general nurses. Department of Environment Health Science Graduate School of Public Health, Korea University. Seoul. 2012.
 - [21] J. Y. Kim, The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction of medical insurance review nurses, Department of nursing, Graduate School, Pusan National University. Pusan. 2010.
 - [22] H. R. Lee, K. O. Choi, J. E. Ko, M. R. Hong, S. Y. Kim., H. S. Shin, Survey on Nurse's Image. *Journal of KyungHee Nursing research*, 15, pp. 45-65. 1992.
 - [23] S. H. Jang, Survey on Nurse's Image. Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, Seoul. 1988.
 - [24] C. H. Noh, K. Y. Shong, An analysis study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), pp. 94-106. 1996.
 - [25] Mowday. R. T, Porter. L. W, Steers R. M, The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol, 14, pp. 224-247. 1979.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
 - [26] J. W. Park, A Study of organizational commitment and burnout of clinical nurse. Unpublished master thesis. KyungHee University, Seoul. 2002.
 - [27] S. R. Lee, Nurse image, satisfaction of major effect on nursing professionalism of male students in nursing. Unpublished master's thesis, Ajou University. Suwon. 2010.
 - [28] E. M. Ji, A study on nursing students' stress and satisfaction with clinical practice and self-concept of professional nursing, Department of Nursing, Graduate School of Kwangju Women's University. Kwangju. 2013.
 - [29] M. H. Sung, Y. A. Kim., M. J. Ha., The relationship of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *Journal Korean Academy Fundamental Nursing*, 18(4), pp. 547-555. 2011.
 - [30] N. H. Kim, K. W. Kim, Self-Efficacy, Self-Concept of

- Professional Nursing, and Clinical Practice Satisfaction to Clinical Practice Education in Nursing Students. The Korean journal of health service management, 5(4), pp.41-51, 2011.
- [31] K. H. Kang, Y. H. Han, S. J. Kang, Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18(1). pp. 13-22. 2012.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.1.13>
- [32] J. O. Park, K. I. Jung, Effect of advance beginner-stage nurse's sense of calling, Job satisfaction and organizational commitment on retention intention. Journal Korean Academy Nursing Administration, 22(2), pp. 137-147. 2016.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137>
- [33] B. R. Jo, U. A. Yoo, S. J. Park, A. R. Jo, S. Y. Park, D. Y. Kim, H. Y. Kim, K. A. Kang, Factors Influencing Professional Self-Concept by Gender of Nursing Students. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation society. 14(4)4, pp. 1718-1727. 2013.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.4.1718>
- [34] S. H. Kim, D. H. Kim, H. M. Son, Comparison of attitudes of nursing students toward death, elf-esteem and life satisfaction according to clinical experience. Korean Journal of Hospice and Palliative Care, 14(3), pp. 144-151. 2011.
- [35] T. H. Lee, K. H. Kang, Y. K. Ko, et at. Introduction to Nursing. pp. 27-30. HN science. Seoul. 2013.
- [36] S. S. Han, I. S. Sohn, N. E. Kim, New nurse turnover intention and influencing factors. Journal Korean Academy Nursing. 39(6), pp. 878-887. 2009.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>

이 종 율(Jong-Yul, Lee)

[정회원]



- 2003년 2월 : 인제대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2005년 2월 : 경희대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 진주보건대학교 간호학부 교수

<관심분야>

간호교육, 간호정책, 건강증진과 삶의 질, 의료사고, 삶의 질